

**В.Г. ДЮЖЕВ, О. І. БОЙЧЕНКО****ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ПРОМИСЛОВОЇ АВТОМАТИКИ**

Матеріали присвячена аналізу промислових зокрема галузі промислової автоматики (ПА), позначенню та з'ясуванню проблематики у підприємств ПА, та підвищенню інноваційної сприйнятливості (ІС) персоналу у системі управління персоналом для поліпшення інноваційної діяльності (ІД) шляхом розвитку персоналу. Показана динаміка виробничий економічних показників Українських підприємств ПА за 2011-2017рр, запропоновані рекомендації по підвищенню ІС персоналу. Наведено аналіз техніко економічних показників підприємств ПА. А також приведений загальний огляд реалізації продукції (товарів, послуг за видами економічної діяльності) на Україні за період 2010-2017рр. Наведені принципи підвищення особових якостей персоналу для підвищення його ІС і збільшення ефективної роботи підприємств. Наведено принципи підвищення індивідуальних якостей ІС персоналу на основі підвищення особистісних якостей співробітників, таких як проактивність, уявлення кінцевої мети, тайменеджмент, принцип виграв / виграв або не пов'язує, розуміння, синергія, самовладання. За допомогою системного походу виявлені закономірності впливу на ІС персоналу, які показані в статті. Запропоновано підхідного для підвищення ІС персоналу. Метою даної роботи є аналіз стану промисловості України у частоті сектора ПА. Позначення проблематики. Та наведені приклади поліпшення стану на підприємствам шляхом підвищення ІС персоналу. Наведені дані говорять про те, що для підвищення прибутку від реалізованої продукції і збереження чисельності персоналу, а для цього необхідно підвищення ІС персоналу. Українські компанії ПА мало уваги приділяють підвищення ІС персоналу, необхідно переймати опит світових компаній і підвищувати ІС персоналу за допомогою принципів показаних у даній статті. ІД кожного підприємства ПА важлива для збільшення конкурентоспроможності і збільшення прибутку. У Українських підприємствах бракує інноваційно орієнтованого кваліфікованого персоналу, який покликаний забезпечити розвиток і підвищення ефективності діяльності підприємств. При розробці нормативно технічної документації по управлінню і розвитку персоналу слабо використовується досвід передових світових компаній який слід адаптовано враховувати з урахуванням українських реалій. Необхідності розвитку систем управління персоналом з метою доведення їх до стандартів передових світових компаній.

**Ключові слова:** інноваційна діяльність, промислові підприємства, промислова автоматика, підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу, система управління персоналом.

**В.Г. ДЮЖЕВ, О. И. БОЙЧЕНКО****ПОВЫШЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ АВТОМАТИКИ**

Материалы посвящена анализу промышленных в частности отрасли промышленной автоматики (ПА), обозначению и выяснению проблематики у предприятий ПА, и повышению инновационной восприимчивости (ИВ) персонала в системе управления персоналом для улучшения инновационной деятельности (ИД) путем развития персонала. Показанная динамика производственный экономических показателей Украинских предприятий ПА за 2011-2017гг, предложенные рекомендации по повышению ИВ персоналу. Приведен анализ технико экономических показателей предприятий ПА. А также приведенный общий обзор реализации продукции (товаров, услуг за видами экономической деятельности) на Украине за период 2010-2017гг. Приведенные принципы повышения личных качеств персонала для повышения его ИВ и увеличение эффективной работы предприятий. Приведены принципы повышения индивидуальных качеств ИВ персоналу на основе повышения личностных качеств сотрудников, таких как проактивность, представление конечной цели, тайменеджмент, принцип выиграл / выиграл или не связывается, понимание, синергия, самообладание. С помощью системного похода выявленные закономерности влияния на ИС персоналу, которые показаны в статье. Предложен подходящий для повышения ИВ персоналу. Целью данной работы является анализ состояния промышленности Украины у частоты сектора ПА. Обозначение проблематики. Но приведены примеры улучшения состояния на предприятиях путем повышения ИВ персоналу. Приведенные данные говорят о том, что для повышения прибыли от реализованной продукции и сохранения численности персонала, а для этого необходимо повышение ИВ персонала. Украинские компании ПА мало внимания уделяет повышение ИВ персонала, необходимо перенимать опрос мировых компаний и повышать ИВ персонала с помощью принципов показанных в данной статье. ИД каждого предприятия ПА важна для увеличения конкурентоспособности и увеличения прибыли. В Украинских предприятиях недостает инновационно ориентированного квалифицированного персонала, какой призванный обеспечить развитие и повышение эффективности деятельности предприятий. При разработке нормативно технической документации по управлению и развития персоналу слабо используется опыт передовых мировых компаний какой след адаптирован учитывать с учетом украинских реалій. Необходимости развития систем управления персоналом с целью доведения их к стандартам передовых мировых компаний.

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, промышленные предприятия, промышленная автоматика, повышение инновационной восприимчивости персонала, система управления персоналом.

**V.G. DYUZHEV, O.I. BOICHENKO****INCREASE OF INNOVATIVE RECEPTIVITY OF PERSONNEL OF ENTERPRISES OF INDUSTRIAL AUTOMATION**

The materials is sanctified to the analysis industrial in particular to industry of industrial automation (IA), denotation and finding out of range of problems at the enterprises of IA, and to the increase of innovative receptivity (IR) of personnel in control system by a personnel for the improvement of innovative activity (InAc) by development of personnel. Shown dynamics productive economic indicators of the Ukrainian enterprises of IA after 2011-2017, offer recommendations on the increase of IR to the personnel. An analysis over of технико of economic indicators of enterprises of IA is brought. And also the brought general review over of realization of products (commodities, services after the types of economic activity) on Ukraine for period 2010-2017. The brought principles over of increase of the personal qualities of personnel for the increase of him IR and increase of effective work of enterprises. Principles over of increase of individual qualities of IR are brought to the personnel on the basis of increase of personality qualities of employees, such as activity, presentation of ultimate goal, period management, principle won / won or not to associate, understanding, synergy, self-possession. By means of system hike the educed conformities to law of influence on IR to the personnel, that is shown in the article. Offered approach for the increase of IR of personnel. An aim hired is an analysis of the state of industry of Ukraine in particular sectors of IA. Denotation of range of problems. But examples of improvement of the state are made on to the enterprises by the increase of IR to the personnel. Cited data talk that for the increase of profit from the realized products and maintenance of quantity of personnel, and the increase of IR of personnel is needed for this purpose. The Ukrainian companies of IA small attention spares increase of IR of personnel, it is necessary to adopt questioning of world companies

to promote IR of personnel by means of principles shown in this article. InAc of every enterprise of IA is important for the increase of competitiveness and increase arrived. The innovative oriented skilled personnel failing in the Ukrainian enterprises, what called to provide development and increase of efficiency of activity of enterprises.

At development normatively of technical documentation on a management and development experience of front-rank world companies is poorly used a personnel what track is adapted to take into account Ukrainian realities. To the necessity of development of control system by a personnel with the purpose of leading to of them to the standards of front-rank world companies.

**Keywords:** innovation activity, industrial enterprises, industrial automatics, increase of innovative receptivity of personnel, personnel management system.

**Постановка проблеми.** Промислові підприємства України і зокрема галузь ПА на даний момент переживає нелегкі часи конкурентної боротьби із зарубіжними компаніями і зокрема з більш дешевими товарами з Китаю. Щоб не втратити свої позиції і зайняти нові ринки потрібно не тільки стежити за новинками у виробничій сфері, але і в сфері персоналу і підвищення його ІВ для збільшення конкурентоспроможності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Формування сучасної української наукової школи управління персоналом і створення на цій основі передумов зростання ІС персоналу промислового сектора країни пов'язано із працями таких учених, як В. Антонюк, Л. Балабанова, Н. Гавкалова, О. Грішнова, Ю. Д'яченко, О. Захарова, А. Колот, О. Кратт, О. Крушельницька, Е. Лібанова, В. Нижник, В. Никифоренко, В. Онікієнко, В. Петюх, А. Почтовюк. Авторами сформовано теоретичні засади та визначено практичний інструментарій управління персоналом підприємства як складової забезпечення ефективності його виробничо-господарської діяльності.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є аналіз стану промисловості України у частоті сектора ПА. Позначення проблематики. Та навести приклади поліпшення стану на підприємствах шляхом підвищення ІС персоналу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** ІД кожного підприємства ПА важлива для збільшення конкурентоспроможності і збільшення прибутку. У Українських підприємствах бракує інноваційно орієнтованого кваліфікованого персоналу, який покликаний забезпечити розвиток і підвищення ефективності діяльності підприємств. При розробці нормативно технічної документації по управлінню і розвитку персоналу слабо використовується досвід передових світових компаній який слід адаптовано враховувати з урахуванням українських реалій. Необхідності розвитку систем управління персоналом з метою доведення їх до стандартів передових світових компаній [1-4,14-16].

В Україні є ряд підприємств за профілем промислової автоматки: АО "Завод "Перетворювач", ПАО "Електротермометрія", ПрАТ "СКЛОПРИЛАД", ПрАТ "МАНОМЕТР-ХАРКІВ", ПрАТ «АВТОНОМ», ПрАТ «МЕХТРАНС», Які задовольняють ринок від по різних позиціях від 30% до 60%, що явно недостатньо. Це не сприяє підвищенню ефективності в галузях споживаючи ці вироби.

Для ілюстрації стану на ринку ПА цих підприємств ми розглянемо виробничі економічні показники, а також для характеристик стану ІД підприємств ПА розглянемо основні виробничий економічні показники Українських підприємств ПА,

за останні роки починаючи з 2009 по 2017рр. На рис 1-3 представлені їх звітні дані, а також динаміка.

Як ми бачимо з рис. 1-3 майже в усіх компаніях реалізація продукції і собівартість зростаю, а чистий дохід зростає дуже трохи. За виключенням ПрАТ "МЕХТРАНС" в цій компанії чистий дохід також зростає але ми бачимо не стабільну динаміку. Усе це говорить про те, що для збільшення чистого доходу потрібно підвищення ІС персоналу.

Як ми бачимо з рис. 1 реалізації продукції на підприємствах в основному росте, але тільки у компанії ПАО "СКЛОПРИЛАД" було різке падіння в 2012р. з 9 563 млн.грн. до 687 млн.грн. і далі спостерігається зростання до 9 057 млн.грн. в 2017р, але вони за показниками так і не наздогнали показники 2011р.

Собівартість продукції (рис.2) по підприємствах по усіх підприємствах неухильно росте, з кожним роком що говорить про досить не низький рівень інфляцію в країні і підвищення цін на енергоносії.

Чистий фінансовий результат – прибуток (рис. 3) по підприємствах розвивається неоднозначно майже по усіх підприємствах скаче від зростання до падіння. На це впливає як політична обстановка в країні так і економічна, така як зростання цін і вплив конкурентів та ін.

Показники чисельності (рис. 4) також неоднозначні то вони підвищуються те неухильно падають, але в основному якщо порівнювати 2011 і 2017рр, то по усіх підприємствах динаміка негативна. Це говорить про те, що потрібний комплекс заходів по поліпшенню кадрового стану на усіх підприємствах.

Динаміку по персоналу можна відстежити з рис. 4 де показана середня кількість працівників (осіб) на підприємствах ПА за період 2011-2017рр.

Як ми бачимо з рис. 4 чисельність співробітників майже в усіх підприємствах знижується, спостерігається негативна динаміка, що говорить про те, що треба підвищувати ІВ кожного співробітника для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Узагальнивши ці тенденції можна зробити висновок, що підприємства галузі ПА не мають стійкої тенденції зростання відповідно немає стабільного прибутку. Якщо порівнювати з даними об відповідності номенклатури продукції рівню світових зразків і долі охоплення вітчизняного ринку з вище приведеними даними можна зробити висновок, що в галузі гостро стоїть проблема розвитку ІД з метою різкого підняття охоплення ринку і підвищення якості продукції.

Дослідивши різні аспекти ІД підприємств ПА в Україні, можна зробити висновок, що стосовно цієї галузі ІД має наступне напрями підвищення

ефективності діяльності підприємств. Такі як підвищення ІС персоналу.

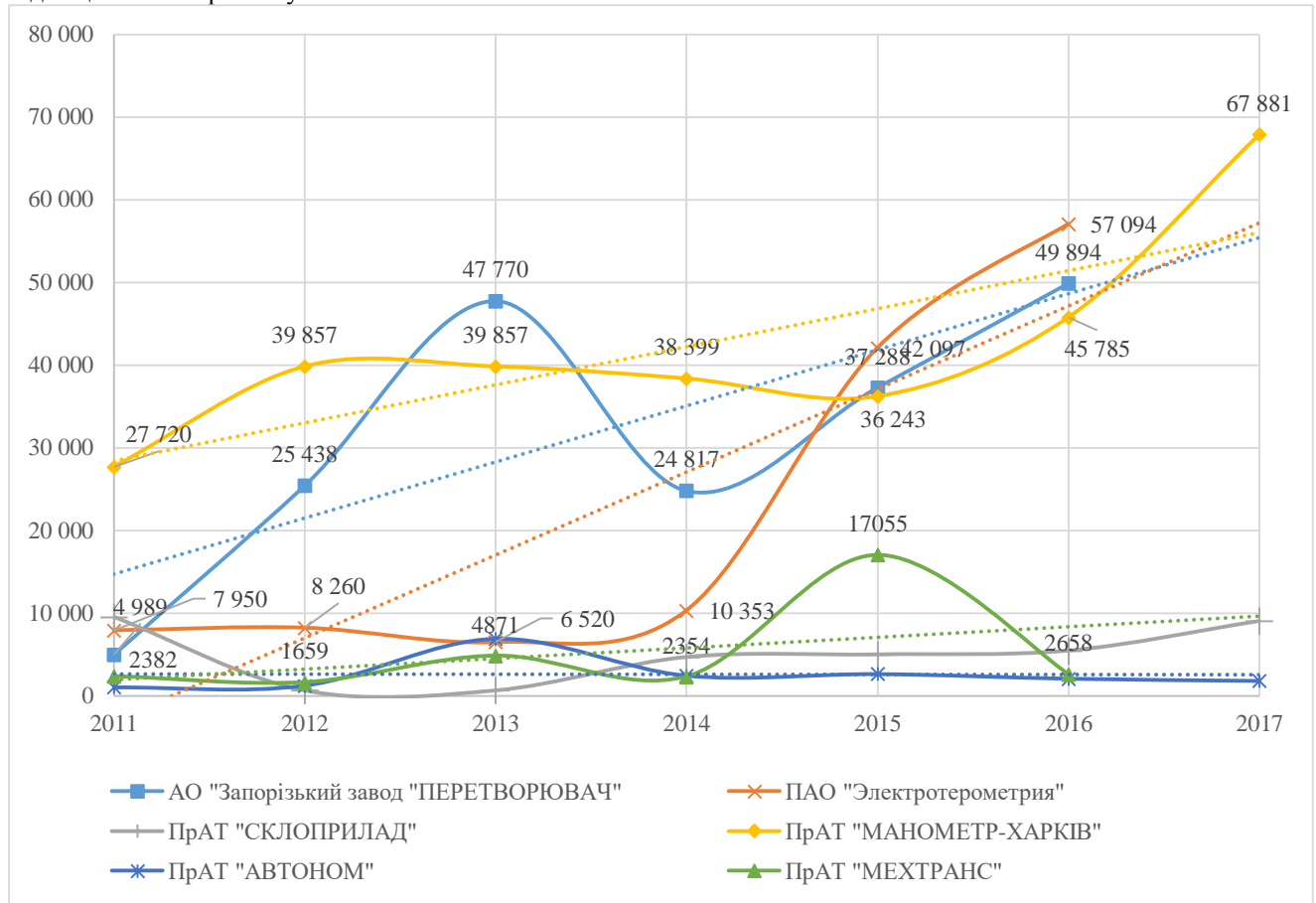


Рис. 1. - Реалізація продукції Українських підприємств ПА за 2011-2017рр\*

\*Розроблено автором за даними [6-11]

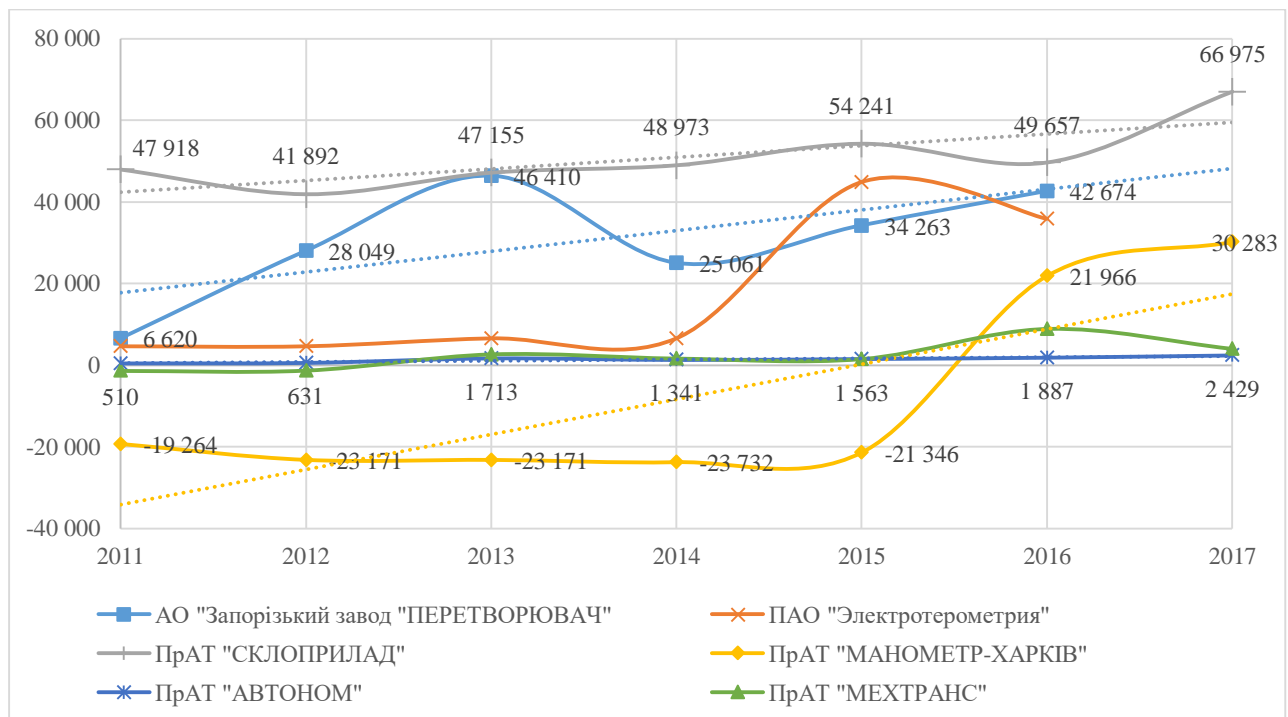


Рис. 2. - Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) Українських підприємств ПА за 2011-2017рр\*

\*Розроблено автором за даними [6-11]

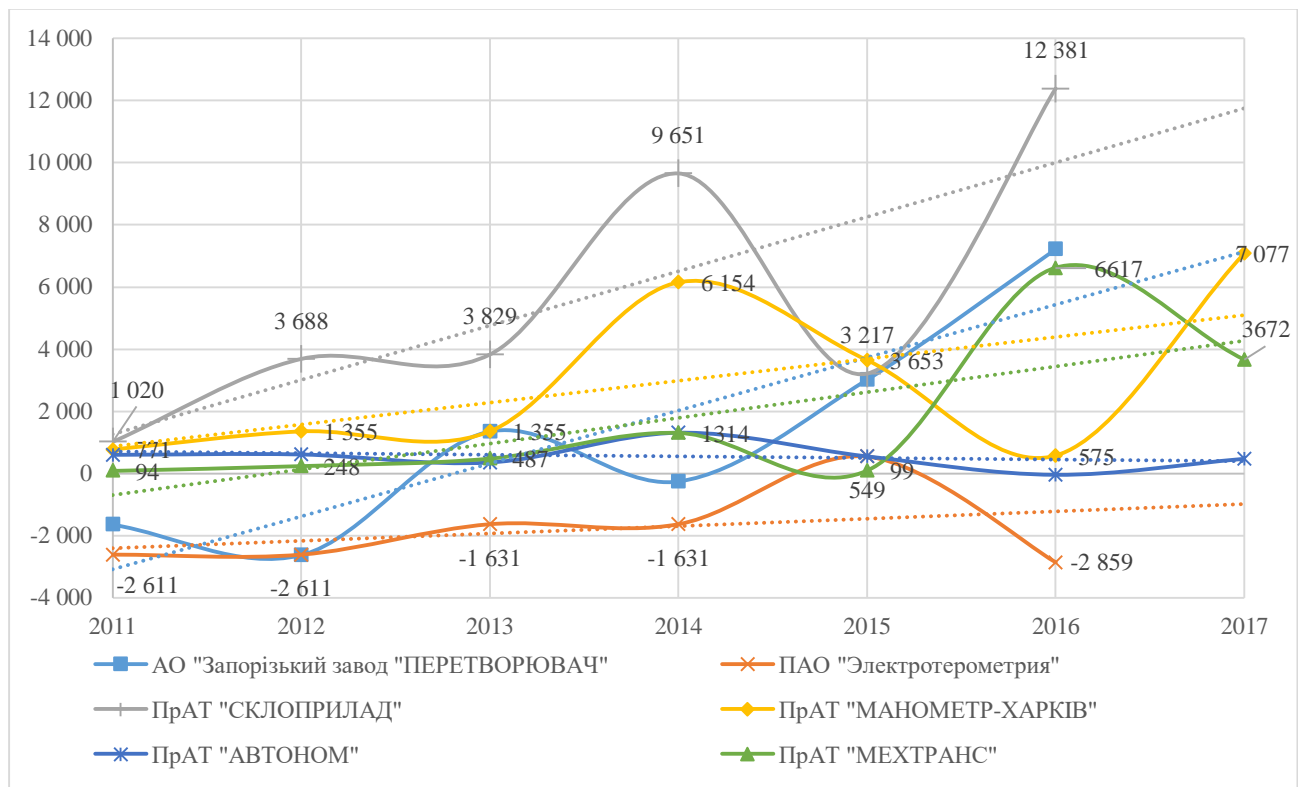


Рис. 3. - Чистий фінансовий результат прибутку Українських підприємств ПА за 2011-2017рр\*

\*Розроблено автором за даними [6-11]

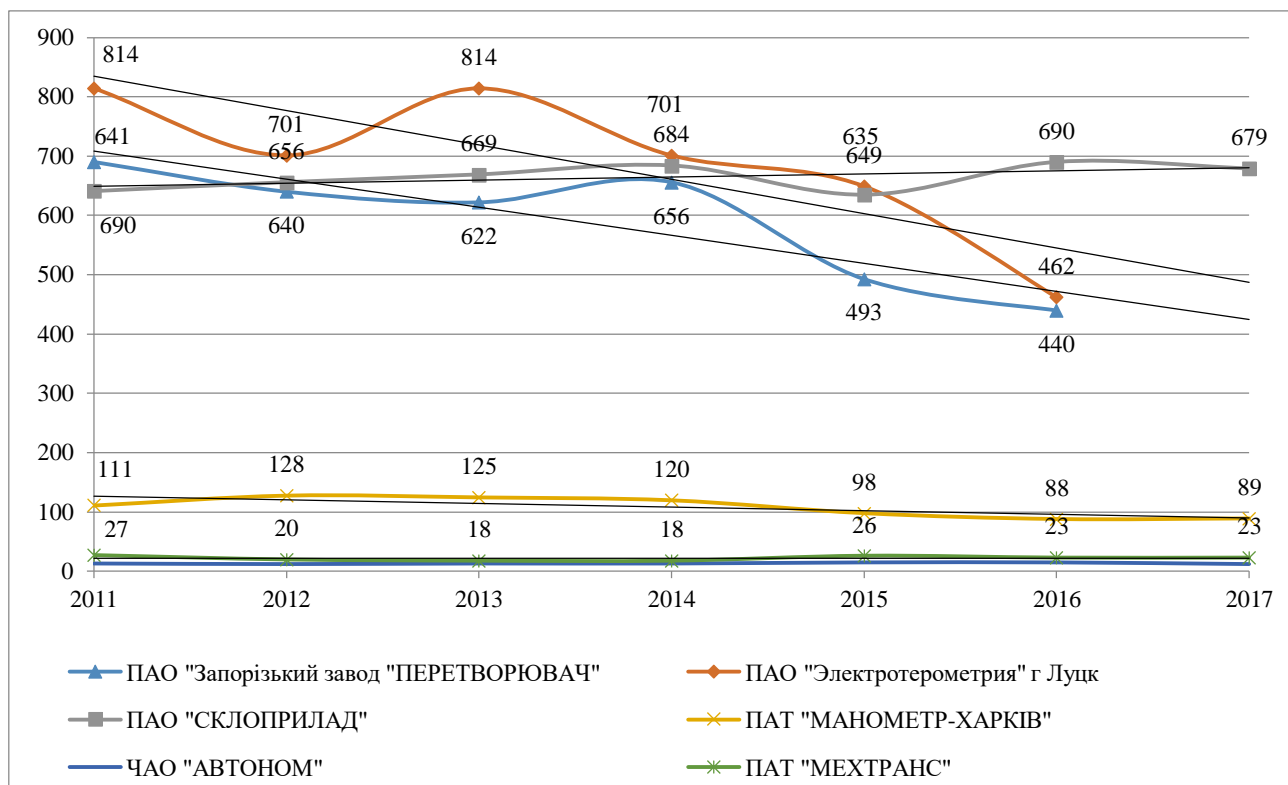


Рис. 4. Середня кількість працівників (осіб) на підприємствах ПА за період 2011-2017гг.\*

\*Розроблено автором за даними [6-11]

Підвищення індивідуальних якостей ІС персоналу на основі підвищення особистісних якостей співробітників. Для підвищення ІД підприємства слід підвищувати ІС персоналу шляхом підвищення їх

індивідуальних особистісних якостей, за допомогою навчання в тренінговій формі для формування навичок високоефективних. Деякі з цих принципів зібрані в таблицю 1.

Таблиця 1 Принципи підвищення ІС персоналу для збільшення ефективної роботи підприємства\*

Назва	Опис	Значення
Проактивність	Більше, ніж просто активність. Чи означає, що, кожен співробітник несе відповідальність за свої рішення і вчинки, які впливають на діяльність підприємства.	Кожен співробітник відповідальний за свої рішення".
Уявляти кінцеву мету	Чітко усвідомлювати мета заради якої працює кожен співробітник на своїй місці Розуміти, до чого приводять помилки кожного співробітника, для того, щоб краще представляти як досягти кінцевої мети	уявне - творіння.
Тайменеджмент	1. Записки і пам'ятки, спроба впорядкувати і систематизувати все, що вимагає від нас витрат часу і сил. 2. Календарі та ділові щоденники. Дивитися вперед, планувати події і свою діяльність на майбутнє. 3. Ідея розстановки пріоритетів, прояснення цінностей і порівняння на цій основі відносної значущості різних справ. Постановка конкретних цілей - довгострокових, проміжних і короткострокових. Щоденне планування - складання конкретного плану досягнення даних цілей або виконання дій, які, як очікується, повинні принести найбільший успіх. 4. Управління самими собою. Задоволеність - це функція не тільки досягнення результату, але і очікування. А очікування (так само, як і задоволеність) знаходяться в нашому колі Впливу.	Керування часом. Спочатку робити більш важливі справи, не відволікаючись на рутину.
«Виграв/ виграв» або не пов'язує	У будь-якій угоді або роботі обидва повинні бути у виграві і якщо не можна це виконати краще не зв'язувати себе якими або зобов'язаннями або домовленостями.	Думати в дусі «виграв / виграв» або не пов'язує
Зрозуміти співрозмовника	Спочатку прагне зрозуміти співрозмовника, а потім бути зрозумілим. «Емпатичних слухання» - слухання з наміром зрозуміти, а не з наміром відповісти, управляти співрозмовником, маніпулювати ним.	Зрозуміти інших, а не щоб спочатку зрозуміли нас.
Синергія	У роботі в команді і в усьому досягати синергії і принципу творчої співпраці. Відкрити свій розум, серце і засоби виразності назустріч новим можливостям, новим альтернативам, нових варіантів.	Досягнення синергії з співрозмовником і партнером.
Самооновлення	Принцип збалансованого самооновлення- фізичний, духовний, інтелектуальний і соціально-емоційний.	Ефективність для довгострокових результатів

\*Класифіковано автором за даними [12]

У таблиці 4 узагальнені і класифіковані навички підвищення ІС персоналу для збільшення ефективної роботи підприємства таких як:

**Проактивність.** Франкл (Frankl) ввів таке поняття як, - навик проактивності. Цей термін досить широко поширений сьогодні в літературі з управління. Воно означає щось більше, ніж просто активність. Воно означає, що, кожен несе відповідальність за свої власні життя. Наша поведінка залежить від наших рішень, а не від оточуючих умов. Підпорядковувати почуття нашим цінностям. ініціювати відбувається і нести за це відповідальність. Протилежність проактивності це

реактивність. Реактивні люди часто перебувають в залежності від фізичних умов навколишнього середовища. Якщо погода хороша, вони відчувають себе добре. Якщо погода погана, то це позначається на їх настрої і роботі. Проактивні люди носять в собі свою власну погоду. Для них не має значення, чи йде дощ або світить сонце. Вони проваджені цінностями; і якщо цінністю для них є високоякісне виконання роботи, то це не буде залежати від того, сприяє цьому погода чи ні. Таких співробітників слід уникати або за допомогою тренінгів налаштовувати на проактивність. Шляхом настройки розуміння у співробітника, що він творець. він відповідає за свої

вчинки і дії. Він заснований на чотирьох унікальних властивостях людини - уяві, совісті, незалежної волі і самосвідомості. Насторожкою вимагаючи не тільки обладнання або приладів а й системи управління персоналом і зокрема кожному співробітнику і підвищенню його ІС. [12].

**Представляти кінцеву мету.** Для підвищення ІС кожен співробітник повинен чітко усвідомлювати своє призначення в компанії. Розуміти, до чого ви прагнете, для того, щоб краще уявляти собі, де ви знаходитесь в даний момент, і кожен крок робити в потрібному напрямку. Можна бути дуже зайнятою людиною, не будучи ефективним.

**Таймменеджмент.** Для підвищення ІС співробітник спочатку повинен робити більш важливі справи, то що необхідно. Перше покоління управління часом - записки та пам'ятки, упорядкувати і систематизувати все, що вимагає від нас витрат часу і сил. Друге покоління - поява календарів і ділових щоденників. Дивитися вперед, планувати події і свою діяльність на майбутнє. Третє покоління - розстановка пріоритетів, прояснення цінностей і порівняння на цій основі відносної значущості різних справ. Постановка конкретних цілей - довгострокових, проміжних і короткострокових, на досягнення яких, в гармонії з цінностями, повинні бути спрямовані час і енергія. Щоденне планування - складання конкретного плану досягнення даних цілей або виконання дій, які, як очікується, повинні принести найбільший успіх. Четверте, покоління. Завдання управляти самими собою. Задоволеність - це функція не тільки досягнення результату, але і очікування. А очікування (так само, як і задоволеність) знаходяться в нашому колі Впливу. Збереження і розвиток відношенні і на досягненні результатів.

**Принцип «виграш/виграш» або не пов'язує.** Для підвищення ІС в будь-якій угоді або роботі обидва були у виграші і якщо не можна це виконати краще не зв'язувати себе якими або договореності.

**Зрозуміти співрозмовника.** Для підвищення ІС співробітник спочатку повинен прагне зрозуміти, а потім бачити зрозумілим. Подивитися на речі з позиції іншої людини, проникнути в його систему уявлень. І ми зможемо уявити собі світ таким, яким бачить його інша людина.

**Синергія.** Для підвищення ІС персоналу потрібно творче співробітництво. При синергічній комунікації просто відкриваєте свій розум, серце і засоби виразності назустріч новим можливостям, новим альтернативам, нових варіантів. Гербер Шеперд (Herb Sheperd) описує здоровий спосіб життя у вигляді балансу чотирьох цінностей: перспективи (духовний вимір), автономії (інтелектуальне), пов'язаності (соціальне) і тону (фізичне). Джордж Шихан (Jordj Chihan) призводить чотири ролі людини: хороша тварина (фізичний вимір), хороший фахівець (інтелектуальне), хороший друг (соціальне) і святий (духовне). Будь-яка переконлива теорія мотивації і організації включає в себе ці чотири виміри - економіку (фізичний вимір), поводження з людьми (соціальне), розвиток і реалізацію людського потенціалу (інтелектуальне) і сенс діяльності, внесок,

внесений організацією для підвищення ІС персоналу і співробітника зокрема не обходимо збалансоване самовладання кожного. Це оновлює чотири виміри натури - фізичний, духовний, інтелектуальний і соціально-емоційний [12].

Для підвищення ІС кожен співробітник повинен регулярно і послідовно втілювати у життя принципи опису вище найрозумнішим і збалансованим чином. Це навички ефективності. Базуючись на принципах, вони приносять найкращі з можливих довгострокові результати. Стають основою характеру, осередком точних карт, за допомогою яких людина може ефективно вирішувати проблеми, нарощувати можливості і постійно відкривати і вбудовувати в висхідну спіраль зростання нові принципи.

**Висновки з проведеного дослідження.** Наведені дані говорять про те, що для підвищення прибутку від реалізованої продукції і збереження чисельності персоналу, а для цього необхідно підвищення ІС персоналу. Українські компанії ПА мало уваги приділяють підвищення ІС персоналу, необхідно переймати опит світових компаній і підвищувати ІС персоналу за допомогою принципів показання вище.

#### Список литературы

1. Дюжев В.Г., Сусликов С.В., Бойченко О.І. Вплив на інноваційну спрятованість характеристик системи управління персоналом. *Науково-виробничий журнал «БІЗНЕС-НАВІГАТОР»*. – Х.: ПВНЗ «МУБП». – 2017. – № 4 (43). – 170с. С. 142-146.
2. Дюжев В.Г., Бойченко О.І. Підвищення інноваційної спрятованості персоналу комерційної служби підприємств промислово автоматизованих підприємств. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Збірник наукових праць*. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2017. - № 45(1266). - 125с. С. 42-46.
3. Бойченко О.І. Інновації на прикладі Української промислової компанії. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна ХНУ ім Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»* – Х.: Випуск 7, 2018. 156стр. С. 80-86.
4. Дюжев В.Г., Бойченко О.І. Инновационная восприимчивость для отрасли электроэнергетики. [Електронний ресурс] *Електронний фаховий журнал "Східна Європа: економіка, бізнес та управління"* - Д.: ДВНЗ «ПДАБТА». - 2018. - №1 (12). 411стр. С. 107-111.
5. Объем реализованной промышленной продукции (товаров, услуг за видами экономической деятельности) у 2010-2017 годах. // Государственная служба статистики Украины. Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Установчі, дозвільні та звітні документи ПАТ «Електротермометрія». Режим доступа: <http://www.etm.org.ua/>.
7. Звіт ПрАТ «МАНОМЕТР-ХАРКІВ». Режим доступа: <http://www.manometr-kharkov.com/zvit/manometr.html>
8. Звіт ЧАО «Завод «Перетворювач». Режим доступа: <https://zprua.com/>.
9. Звіт ПрАТ «Склоприлад». Режим доступа: <http://steklopribor.pat.ua/>.
10. Звіт ПрАТ «МЕХТРАНС». Режим доступа: <http://www.manometr-kharkov.com/zvit/mehtrans.html>.
11. Звіт ПрАТ «АВТОНОМ». Режим доступа: <http://www.manometr-kharkov.com/zvit/avtonom.html>.
12. Кови С. Р. *Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности.*— 10-е изд., доп.— М.: Альпина Паблишер, 2015.— 396стр.
13. Франкл В. *Человек в поисках смысла.*— М.: Прогресс, 1990. —
14. Dziuzhev V. H., Boichenko O. I. Research of innovative susceptibility or HR management systems in the context of analysis of world and Ukrainian information sources. Strategies for Economic Development: The experience of Poland and the prospects of Ukraine – Collective monograph. – Vol. 2. Poland: "Izdevnieciba "Baltija Publishing", 2018. – 300 p. pp. 106-117.



15. Гармаш С. В., Бойченко О.І. Застосування системного підходу за умови аналізу підвищення кваліфікаційного рівня персоналу підприємства. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки.* – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – № 48 (1220). – С. 94-97.
  16. Dyuzhev V.G., Boichenko O.I. Improving the competitiveness of industrial enterprises increase the innovative responsibility of the personnel. *II International Scientific Conference «Anti-Crisis Management: State, Region, Enterprise»*: Conference Proceedings, Part I, November 23 th, 2018. Le Mans, France: Baltija Publishing. – 144p. pp. 81-83.
- References (transliterated)**
1. Dyuzhev V.G., Suslikov S.V., Boichenko O.I. Vplyv na innovacijnu spryiatlyvist harakterystyk systemy upravlinnya personalom [Influence is on innovative favourableness of descriptions of control system by a personnel]. *Naukovo-vyrobnychij zhurnal «BIZNES-NAVIGATOR»*. [Scientific and production magazine "BUSINESS-NAVIGATOR"]. Kherson.: PVNZ "MUBP", 2017, - no 4 (43). – 170p. pp. 142-146.
  2. Dyuzhev V.G., Boichenko O.I. Pidvyshchennya innovacijnoyi spryiatlyvosti personalu komercijnoyi sluzhby pidpryyemstv promyslovo avtomatyky [Increase of innovative favourableness of personnel of commercial service of enterprises industrially automations]. *Visnyk Nacionalnogo tekhnichnogo universytetu "Harkivskij politexnichnij instytut" (ekonomichni nauky). Zbirnyk naukovykh praz* [An announcer of the National technical university is the "Kharkiv polytechnic institute" (economic sciences). Collection of scientific works]. Kharkiv, NTU "KhPI", 2017, - no 45 (1266). – 125 p. pp. 42-46.
  3. Boichenko O.I. Innovaciya na prykladi Ukrayinskoyi promyslovoyi kompaniyi. [Innovative on the example of the Ukrainian industrial company.]. *Visnyk. Xarkivskogo nacionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina HNU ym Karazyna. Seriya «Mizhnarodni vidnosyny. Ekonomika. Krayinoznavstvo. Turyzm.* [Announcer Kharkiv national university of the name of V. N. Karazina KhNU of Karazina. Series are the "International relations. Economy. Country-specific studies. Tourism"]. Kharkiv, no 7, 2018, 156 p. pp. 80-86.
  4. Dyuzhev V.G., Boichenko O.I. Ynnovacyonnaya vosprymchyvost dlya otrasly elektroenergetyka. [Innovative receptivity for industry electroenergy] *Elektronnyj faxovij zhurnal "Sxidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya"* [Electronic resource] [Electronic professional magazine "East Europe: economy, business and management"]. Dnipro, DVNZ "PDABTA". 2018. - №1 (12). 411p. pp. 107-111.
  5. Obsyag realizovanoi promy'slovoi produkciyi (tovariv, poslug za vy'damy ekonomichnoyi diyal'nosti u 2010-2017 rokax. // Derzhavna sluzhba staty'styky Ukrainy. [Volume of the realized industrial products (of commodities, services after the types of economic activity in 2010-2017. // Government service of statistics of Ukraine]. Rezhy'm dostupu [Access mode]: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
  6. Ustanovchi, dozvil'ni ta zvitni dokumenty PAT "Elektrotermometriya". [Constituent, permissive and current documents PAO "Electro-thermometry]. Rezhy'm dostupu [Access mode]: <http://www.etm.org.ua/>.
  7. Zvit PrAT "MANOMETR-KHARKIV" [A report o is "MANOMETER-KHARKIV"]. Rezhy'm dostupu [Access mode] : <http://www.manometr-kharkov.com/zvit/manometr.html>
  8. Zvit ChAO «Zavod «Peretvoryuvach». [Report "Plant "Peretvoryuvach"]. Access mode : <https://zprua.com/>.
  9. Zvit PrAT «Sklopry'lad» [Report of "Skloprilad"]. Rezhy'm dostupu [Access mode] : <http://steklopribor.pat.ua/>.
  10. Zvit PrAT «MEXTRANS» [Report of "MECHTRANS"]. Rezhy'm dostupu [Access mode] : <http://www.manometr-kharkov.com/zvit/mehtrans.html>.
  11. Zvit PrAT «AVTONOM» [Report of "AUTONOM"]. Rezhy'm dostupu [Access mode] : <http://www.manometr-kharkov.com/zvit/avtonom.html>.
  12. Kovi S. *Sem' navykov vysokoeffektivnykh lyudey: Moshchnyye instrumenty razvitiya lichnosti.* [Seven skills of high-efficiency people : the Powerful instruments of development of personalities].- 10th publ. - Moscow. : of Alpina of Pablischer, 2015.- 396p.
  13. Frankl V. *Chelovek v poiskakh smysla.* [Man's Search for Meanin]. - Moscow.: Progress, 1990.
  14. Diuzhev V. H., Boichenko O. I. Research of innovative susceptibility or HR management systems in the context of analysis of world and Ukrainian information sources. Strategies for Economic Development: The experience of Poland and the prospects of Ukraine – Collective monograph. – Vol. 2. Poland: "Izdevnieciba "Baltija Publishing", 2018. – 300 p. pp. 106-117.
  15. Garmash S.V., Boichenko O. I. Zastosuvannya systemnoho pidkrodu za umovy analizu pidvyshchennya kvalifikatsiyonoho rivnya personalu pidpryyemstva. [Application of a systematic approach provided the analysis of raising the qualification level of the personnel of the enterprise]. *Visnyk Nacionalnogo tekhnichnogo universytetu "Harkivskij politexnichnij instytut" (ekonomichni nauky). Zbirnyk naukovykh praz* [An announcer of the National technical university is the "Kharkiv polytechnic institute" (economic sciences). Collection of scientific works]. Kharkiv, NTU "KhPI", 2016, - no 48 (1220). pp. 94-97.
  16. Dyuzhev V.G., Boichenko O.I. Improving the competitiveness of industrial enterprises increase the innovative responsibility of the personnel. *II International Scientific Conference «Anti-Crisis Management: State, Region, Enterprise»*: Conference Proceedings, Part I, November 23 th, 2018. Le Mans, France: Baltija Publishing. – 144p. pp. 81-83.

Надійшло (received) 03.01.2019

#### Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

**Дюжев Віктор Геннадійович (Дюжев Виктор Геннадиевич, Dyuzhev Viktor G.)** - доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна; <https://orcid.org/0000-0002-9929-2431>, e-mail: [ecosistema909@gmail.com](mailto:ecosistema909@gmail.com).

**Бойченко Олег Ігорович (Бойченко Олег Игоревич, Boichenko Oleg I.)** -аспірант PhD, аспірант кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна; <https://orcid.org/0000-0003-2323-4320>, e-mail: [olegmet3000@ukr.net](mailto:olegmet3000@ukr.net).